BAB II

KAJIAN PUSTAKA,KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Konflik Kerja

2.1.1.1 Pengertian Konflik Kerja

Konflik kerja dipandang dari bergbagai sisi oleh banyak orang dengan pengertian yang berfariasi seperti pengertian konflik kerja Menurut (Winardi, 2004:384) Konflik adalah sesuatu situasi, di mana terdapat adanya tujuan-tujuan, kognisi-kognisi, atau emosi-emisi yang tidak sesuai satu sama lain, pada diri individu-individu atau antara individu-individu yang kemudian menyebabkan timbulnya penentangan atau interaksi yang bersifat antagonistik.

Selain itu menurut (Mangkunegara,2000:137) konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang di harapakan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan dari apa yang diharapkan.

Di sisi lain (Soetopo, 2012:267) Mengemukakan bahwa Konflik Kerja adalah relasi-relasi phiskologis yang antagonis, berkaitan dengan tujuan-tujuan yang tidak bisa disesuaikan, interes-interes eksklusif yang tidak bisa dipertemukan, sikap-sikap emosional yang bermusuhan, dan struktur-struktur nilai yang berbeda.

Di tahun yang sama (Sunyoto,2012:218) menjelaskanbahwa, “konflik kerja adalah ketidak setujuan antara dua atau lebih anggotaorganisasi atau kelompok-kelompok dalamorganisasi yang timbul karenamereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda”.

Dari definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa konflik kerja merupakan masalah yang terjadi antar individu dengan individu, individu dengan kelompok dan kelompok dengan kelompok yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

2.1.1.2 Dimensi Konflik

Dimensi konflik dapat dilihat dari sumber konflik seperti yang dipapaarkan oleh (Stephen P Robbins,2006:249-552), bahwa ada tiga factor penyebab konflik yaitu :

1. Komunikasi

Komunikasi dapat merupakan sumber konflik. Komunikasi menyatakan kekuatan-kekuatan berlawanan yang timbul dari dalam kesulitan semantic, kesalahanpahaman, dan kebisingan dalam saluran komunikasi. Kesulitan semantic, pertukaran informasi yang tidak cukup, dan kebisingan saluran komunikasi semuanya merupakan penghalang terhadap komunikasi dan kondisi yang berpotensial untuk menimbulkan konflik.

2. Struktur

Istilah strutur, digunakan dalam konteks ini, mencakup variable seperti ukuran, derajat spesiaisasi dalam tgas yang diberikan ke anggota ukuran, derajat spesialisasi dalam tugas yang diberikan ke angggoa kelompok, kejelasan jurisdiksi, keccoockan anggota/sasaran, gaya kepemimpinan, sistem imbalan, dan deraajat ketergantungan antar kelompok. Ukuran dan spesialisasi bertindak sbaagai kekuatan untuk eransang konflik. Semakin besar kelompok dan semakin terspesifikasi kegiatannya, semakin besar kemungkinan terjadinya konflik. Semakin besar ambiguitas dalam mendefenisikan secara cermat letak tanggung jawab tindakan, semakin besar potensi munculnya konflik

3. Pribadi

Kategori terakhir potensi sumber konflik adalah factor- faktor pribadi. Factor itu emcakup sistem nilai individu setiap orang dan karateristik kepribadian yang menyebabkan indiosinkrasi dan perbedaan individu. Tipe kepribadian tertentu berpotensi mendorong konflik. Perbedaan sistem ini merupaka kejelasan dalam penelitian yang beranekaragam seperti prasangka, ketidaksepakatan, penelitian yang berebda. Perbedaan sistem nilai merupakan sumber yang penting yang dapat menciptakan potensi konflik.

2.1.1.3 Indikator Konflik

Menurut Stephen P. Robbins (2006:249-552) konflik memiliki beberapa indikator yaitu :

1. Ketergantung an dalam pelaksanaan tugas
2. Koordinasi kerja yang tidak dilakukan
3. Tugas yang tidak jelas
4. Perbedaan dalam orientasi kerja
5. Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi
6. Perbedaan Persepsi
7. Sistem Kompetensi insentif
8. Strategi pemotivasian yang tidak tepat
9. Tuntutan antar pribadi
10. Struktur organisasi

2.1.1.4 Bentuk-Bentuk Konflik Dalam organisasi

Menurut (Veithzal, 2004: 508-509) konflik dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok yaitu:

1. Berdasarkan pelakunya;
2. Berdasarkan penyebabnya;
3. Berdasarkan akibatnya.

2.1.1.5 Penyebab Terjadinya Konflik

Sebab-sebab timbulnya konflik menurut (Nitisemito, 1996: 126) adalah sebagai berikut:

1. Perbedaan pendapat
2. Salah paham
3. Salah satu atau kedua pihak merasa dirugikan
4. Perasaan yang terlalu sensitif

2.1.1.6 Cara Menemukan Konflik Atau Sumbernya

Menurut (Ranupandojo dan Husnan,1984: 236-237) beberapa cara yang biasa dipakai untuk menemukan konflik atau sumbernya adalah:

1. Membuat prosedur penyelesaian konflik (grievance procedure)
2. Observasi langsung
3. Kotak saran
4. Politik pintu terbuka
5. Mengangkat konsultan personalia
6. Mengangkat ”ombudsman”

2.1.1.7 Langkah-langkah Manajemen Untuk Menangani Konflik

(Ranupandojo dan Husnan,1984: 239-240) mengungkapkan bahwa langkah-langkah manajemen untuk menangani konflik adalah sebagai berikut:

1. Menerima dan mendefinisikan pokok masalah yang menimbulkan ketidakpuasan

2. Mengumpulkan keterangan/fakta

3. Mengenai dan memutuskan

4. Memberikan jawaban

5. Tindak lanjut

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut (Handoko,2008:200), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Sedangkan definisi stress menurut (Robbins,2007:793) adalah suatu keadaan yang dialami oleh individu dalam menghadapi sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting.

Berdasarkan definisi di atas penulis menyimpulkan bahwa stres kerja

merupakan keadaan perasaan tidak menyenangkan yang dihadapi oleh individu dalam lingkup pekerjaanya.

2.1.2.2 Faktor Penyebab Stres

Menurut (Luthans, 2006:442), beberapa faktor penyebab stres adalah *Stressor* ekstra organisasi (stres yang berasal dari luar organisasi), stressor organisasi (stres yang berasaldariorganisasi), *Stressor* kelompok, serta *stressor* individual. Selain itu (Nasrudin,2010:86) mengungkapkan penyebab stress antara lain : lingkungan kerja, kondisi lingkungan yang tidak nyaman, serta individu itu sendiri.

Menurut (Agoes,2003: 21) berdasarkan penyebabnya stres dibagi menjadi dua yaitu:

1.Stres dari luar organisasi

Pada umunya penyebab stres yang berasal dari luar organisasi banyak terjadi di dalam lingkungan rumah. Penyebab stres yang ada dalam lingkungan rumah atau tempat tinggal pada dasarnya ada empat macam :

a. Stres yang disebabkan oleh partner. Stres ini disebabkan oleh pasangan suami atau istri.
b. Stres yang disebabkan oleh anak. Anak biasanya jadi pemicu stres bagi orangtua.
c. Stres yang disebabkan oleh pembantu rumah tangga
d. Stres yang disebabkan oleh tekanan lingkungan rumah

2. Stres Dari Dalam Organisasi

Dalam perusahaan yang besar, mapan, dan kompleks akan banyak menghasilkan penyebab stres kerja sehingga individu akan semakin tertekan di dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan menurut (Robbins,2008:370) ada tiga kategori potensi pemicu stres kerja yaitu:

1.Faktor-faktor Lingkungan

Faktor-faktor lingkungan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
b. Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stres diantara karyawan.
c. Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

2. Faktor-faktor Perusahaan

Faktor-faktor perusahaan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, meliputi: desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.
b. Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan.
c. Tuntutan antarpribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

3.Faktor-faktor Pribadi

Faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ketempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

2.1.2.3 Indikator Stres

Menurut Robbins (2008:370) stres kerja memiliki beberapa indikator yaitu :

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan Peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpin an organisasi

2.1.2.4 Strategi Mengatasi Stres Kerja

Suprihanto dkk (2003:63-64) mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika pegawai mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres lertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan. Stres ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi organisasi, tetapi dari sudut pandang individu hal tersebut bukan merupakan hal yang diinginkan. Maka manajemen mungkin akan berpikir untuk menibcrikan tugas yang menyertakan stress ringan bagi karyawan untuk memberikan dorongan bagi karyawan, namun sebaliknya itu akan dirasakan sebagai tekanan oleh si pekerja. Maka diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres, ada dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi.

1.Pendekatan Individual

Seorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mcngurangi level stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif yaitu; pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial. Dengan pengelolaan waktu yang baik maka seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesa. Dengan latihan fisik dapat meningkatkan kondisi tubuh agar lebih prima sehingga mampu menghadapi tuntutan tugas yang berat. Selain itu untuk mengurangi sires yang dihadapi pekerja pcrlu dilakukan kegiatan-kegiatan santai. Dan sebagai stratcgi terakhir untuk mengurangi stres adalah dengan mengumpulkan sahabat, kolega, keluarga yang akan dapat memberikan dukungan dan saran-saran bagi dirinya.

2. Pendekatan Organisasional

Beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang scmuanya dikendalikan oleh manajemen, schingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengurangi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan. Melalui strategi tersebut akan menyebabkan karyawan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan

kemampuannya dan mereka bekerja untuk tujuan yang mereka inginkan serta adanya hubungan interpersonal yang sehat serta perawatan terhadap kondisi fisik dan mental.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Fathoni (2006:174), mengungkapkan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.Secara tidak langsung, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Akan tetapi, menurut Robbins (2007:108), jika seseorang tidak mendapatkan kepuasan kerja, hal itu dapat diungkapkan melalui pengunduran diri, mudah mengeluh, tidak patuh, mencuri peralatan kerja, serta menghindari tanggung jawab dalam bekerja.

Selain itu Rivai (2010:475), menyatakan "Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja". Dan Kreitner (2001:224) mengemukakan bahwa, "Kepuasan kerja merupakan respon affective atau emosional terhadap berbaga, seni pekerjaan seseorang".Kepuasan kerja dapat terjadi dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Dari beberapa definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan seuah perasaan senang dengan terpenuhinya keinginan dan kebutuhan para pegawai.

2.1.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Luthans (2006:244-245) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

1.Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.

2. Gaji

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.

3.Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

4.Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

5.Rekan Kerja

rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

6.Kondisi Kerja

Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja.

2.1.3.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Spector (1997) aspek-aspek kepuasan kerja ada 2 faktor yaitu instrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ini dijadikan sebagai indikator dalam penelitian ini dalam skala kepuasan kerja. Adapaun faktor-faktor instrinsik dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 2.1 Aspek-aspek pekerjaan dalam faktor intrinstik

No .	Aspek	Definisi
1.	*Activity*	Seberapa jauh pekerjaan tersebut tetap dapat meyibukkan individu
2.	*Independence*	Kewenangan untuk dapat bekeja sendiri
3.	*Variety*	Kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda
4.	*Social status*	Pengakuan masyarakat luas tentang status pekerjaan

5.	*Moral values*	Pekerjaan tidak berhubungan dengan segala sesuatu yang dapat mengganggu hati nurani
6.	*Security*	Kepastian kerja yang diberikan
7.	*Social service*	Kesempatan untuk membantu orang lain mengerjakan tugas
8.	*Authority*	Memiliki kekuasaan terhadap orang lain
9.	*Ability utilization*	Kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang ada
10.	*Responsibility*	Tanggung jawab dalam membuat keputusan dan tindakan
11.	*Creativity*	Kebebasan untuk mengungkapkan ide yang baru
12.	*Achievement*	Perasaan yang didapat ketika menyelesaikan suatu tugas

Sumber : Wibowo (2007 : 197)

Sedangkan aspek-aspek pekerjaan yang termasuk dalam faktor ekstrinsik dapat dilihat pada tabel 2.1.1

Tabel 2.1.1 Aspek-aspek pekerjaan dalam faktor ekstrinstik

No.	Aspek	Definisi
1.	*compensation*	Besarnya imbalan atau upah yang diterima
2.	*Advancement*	Kesempatan untuk memperoleh promosi
3.	*Coworkers*	Seberapa baik hubungan antara sesama rekan kerja
4.	*Human relations supervisions*	Kemampuan atasan dalam menjalin hubungan interpersonal
5.	*Technical supervisions*	Kemampuan atau skill atasan menyangkut segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan
6.	*Company policies and practise*	Seberapa jauh perusahaan menyenangkan para pekerja

7.	*Working conditions*	Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, temperatur, perlengkapan kantor serta lokasi pekerjaan
8.	*Recognition*	Pujian yang diperoleh ketika menyelesaikan pekerjaan yang baik

Wibowo (2007:198)

Sedangkan penelitian dari Spector (Yuwono, 2005, p. 69) mendefinisikan kepuasan sebagai cluster perasaan evaliatif tentang pekerjaan dan ia dapat mengidentifikasikan indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek yaitu :

1. Upah : jumlah dan rasa keadilannya
2. Promosi : peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi
3. Supervisi : keadilan dan kompetensi penugasan menajerial oleh penyelia
4. *Benefit*: asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain
5. *Contingent rewards* : rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi
6. *Operating procedures* : kebijakan, prosedur dan aturan
7. *Coworkers* : rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
8. *Nature of work* : tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak
9. *Communication* : berbagai informasi didalam organisasi (vebal maupun nonverbal)

2.1.3.5 Ciri Pegawai Yang Memiliki Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg (1959), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaanya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka

yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaanya. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

2.1.3.6 Cara Mengukur Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (Wibowo:2007) ada dua pendekatan yang digunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu :

1. *Single Global Rating* yaitu meminta individu merespon atas suatu pertanyaan seperti; dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Individu bisa menjawab puas dan tidak puas.

2. *Summation Scoren* yaitu dengan mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang maing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitngkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja.

2.1.4 Hasil Penilitian Terdahulu

Tabel 2.1.2

Hasil Penilitian Terdahulu

No	Judul Penilitian/Judul Referensi	Hasil Penilitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang) Oleh : Novita 2016	hasil Uji Parsial (Uji t) variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.	Kesamaan dalam variabel Y (Kepuasan Kerj)a memiliki pengaruh	Perbedaan dalam objek penilitian dan variabel X1 dan X2
2	Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT JasaRaharja (Persero) CabangJawaTimur di Surabaya) Oleh : Nasyadizi Nilamsar Noor Kusdi Rahardjo Ika Ruhana 2016	Terdapat stres kerja yang dialami oleh karyawan pada perusahaan dengan tingkatan yang kurang dimana dapat mempengaruhi kinerja, sementara kepuasan kerja berada pada tingkatan yang cukup, sedangkan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan sudah tercapai	Kesamaan pada variabel X2 dan Y	Perbedaan pada variabelX1 dan objek penilitian
3	Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja" (Studi Pada Karyawan PT. Indah Logistik Cabang Pekanbaru) Oleh : Dwipa Ramadanu 2016	Berdasarkan pengujian regresi linier berganda diketahui bahwa variable koflik kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cabang Pekanbaru	Memiliki persamaan variabel x1(konflik kerja),x2(stres kerja dan Y (kepuasan kerja)	Objek penilitian yang berbeda
4	Konvergensi Antara Ukuran Work-to-Keluarga dan Keluarga-to Konflik Kerja: A Meta-Analytic Pemeriksaan Oleh : Jessica Mesmer-Magnus University of North Carolina 2005	Kehidupan individu sangat dipengaruhi oleh lembaga kerja dan keluarga yang berbeda. Memahami tumpang tindih antara keduanya dan mencoba untuk memitigasi konflik di antara mereka adalah upaya penelitian penting, satu dengan potensi untuk membantu pekerja dalam pencarian mereka untuk mewujudkan kepuasan dan kepuasan di kedua domain.	Memiliki persamaan variabel x1(konflik kerja),x2 dan Y (kepuasan kerja)	Objek penilitian yang berbeda

5	Sebuah Studi Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja antara Staf Universitas di Malaysia: Studi Empiris Oleh : Syed sah alam 2008	Stres kerja yang tidak sehat antara orang-orang yang bertanggung jawab dalam membantu pendidikan generasi masa depan ini pada akhirnya akan mempengaruhi kemampuan intelektual dan sosial mereka. Kegagalan lembaga pendidikan dalam menyediakan lingkungan kerja yang sehat atau bahkan lingkungan kerja dengan tingkat minimal mungkin stres kerja yang tidak sehat akan menyebabkan lebih banyak masalah dalam waktu dekat, terutama dalam kinerja kerja karyawan dalam mengajar siswa dan bagian administrasi Universitas.	Memiliki persamaan variabel dan Y (kepuasan kerja)	Objek penilitian yang berbeda
6	Pengaruh stres dan konflik terhadap kinerja Pada pt. Pindad bandung Oleh : Eko Yuliawan 2012	Tingkat stres kerja dan konflik di Divisi Tempa dan Cor PT .Pindad (Persero) Bandung Hasil penelitian menunjukkan tingkat stres kerja di Divisi Tempa dan Cor PT. Pindad (Persero) Bandung, berada pada kategori sangat tinggi. Ini menunjukkan bahwa 23 responden dari 38 responden (60.53%) yang ada menyatakan sangat setuju terhadap stres kerja yang dilaksanakan di divisi tempa dan cor PT. Pindad (Persero) Bandung.	Memiliki persamaan variabel x1(konflik kerja),x2(stres kerja	Objek penilitian yang berbeda
7	KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. DYSTAR COLOURS INDONESIA Oleh : Mochammad salani 2009	Berdasarkan pada hasil distribusi aspek-aspek kepuasan kerja secra umum pada bagian produksi PT. Dystar Indonesia menyimpulkan bahwa ada beberapa indikator yang mencapai nilai Mean kepuasan kerja tertinggi dalam skala kepuasan kerja dari Spector (1997) adalah Social Service, Activity dan Coworkers.	Memiliki persamaan variabel dan Y (kepuasan kerja)	Objek penilitian yang berbeda
8	Hubungan antara konflik kerja dengankepuasan kerja Pada karyawan Oleh: ida farida 2010	hubungan yang negatif yang sangat signifikan (r = 0,408 ; P= 0,003) antara konflik kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Andoko Group	Memiliki persamaan variabel x1(konflik kerja),x2 dan Y	Objek penilitian yang

		Pandaan, yang berarti bahwa semakin tinggi konflik kerja maka semakin rendah pula kepuasan kerjanya, begitupun sebaliknya semakin rendah konflik kerja yang terjadi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.	(kepuasan kerja)	berbeda
9	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja Oleh : Noviansyah 2011	Dalam hal pengembangan karir karyawan, pimpinan hendakanya berlaku adil terhadap pengembangan karir karyawan, karyawan yang sudah lama bekerja tidak mendapatkan kesempatan untuk memegang jabatan tatapi karyawan yang baru bekerja langsung mendapatkan jabatan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang juga berpengaruh terhadap motivasi karyawan untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik dan sebagai seorang pimpinan hal seperti ini tidak perlu terjadi	Memiliki persamaan variabel x1(konflik kerja),	Objek penilitian yang berbeda
10	Pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja karyawan pada pt indo citra mandiri bandar lampung Oleh: tuti apriyanti 2010	pengujian keberartian pengaruh konflik kerja (X) terhadap stres kerja karyawan (Y) menggunakan uji t pada tingkat kepercayaan 95% menghasilkan thitung > ttabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti konflik kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan pada PT Indo Citra Mandiri Bandar Lampung.	Memiliki persamaan variabel x1(konflik kerja),x2(stres kerja	Objek penilitian yang berbeda
11	PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA" (Studi Pada Karyawan PT. Indah Logistik Cabang Pekanbaru) OLEH : Dwipa Ramadanu 2016	variable koflik kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cabang Pekanbaru.	Memiliki persamaan variabel x1(konflik kerja),x2(stres kerja dan Y (kepuasan kerja	Objek penilitian yang berbeda

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sehingga organisasi pun dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besarterhadap efektifitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola, akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pada prinsipnya, sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan organisasi.

organisasi yang memiliki tujuan yang bagus dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan. Trobosan sumber daya manusia juga dipengaruhi oleh beberapa unsur seperti konflik kerja dan stres kerja yang nantinya akan berpengaruh pada kepuasan kerja SDM itu sendiri, sehingga dapat menjadi parameter dalamkeberhasilan seabuah organisasi.

2.2.1 Hubungan Antar Variabel

2.2.1.1 Hubungan Antara Konflik Kerja (X_1) Dan Kepuasan Kerja(Y)

Sunyoto (2012:218) menjelaskan bahwa, "konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggotaorganisasi atau kelompok- kelompok dalamorganisasi yang timbul karenamereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda".

Sedangkan menurut Wahyudi dan Kusnadi (2001: 11) konflik adalah segala bentuk interaksi yang bersifat oposisi atau suatu interaksi yang bersifat antagonis (berlawanan, bertentangan atau bersebrangan). Hal ini sejalan dengan pernyataan Kreitner (2001:224) mengemukakan bahwa, "Kepuasan kerja merupakan respon affective atau emosional terhadap berbagai seni pekerjaan seseorang".Kepuasan kerja dapat terjadi dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Hal-hal yang menyangkut dengan masalah dalam pekerjaan akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai itu sendiri

2.1.1.2 Hubungan Antara Stres kerja(X_2) Dan Kepuasan Kerja(Y)

(Luthans,2006:440) Mendefinisikan stres adalah interaksi individu dengan lingkungan," tetapi kemudian dirinci defenisi sebagai berikut; "respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikolog yang merupakan

konsekuwensi tindakan, situasi, atau kejadianeksternal (lingkungan) yang menenpatkan tuntutan psikologis dan atau fisik yang berlebihan pada seseorang."

Selain itu Menurut Mangkunegara (2009:179), stres merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, tekanan darah meningkat serta mengalami gangguan pencernaan.

Hal ini sejalan dengan Fathoni (2006:174), yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.Secara tidak langsung, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kondisi gangguan terhadap individu pegawai sangat berpengaruh terhadap kelancaran keja pegawai dan nantinya mengaah pada berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai itu sendiri.

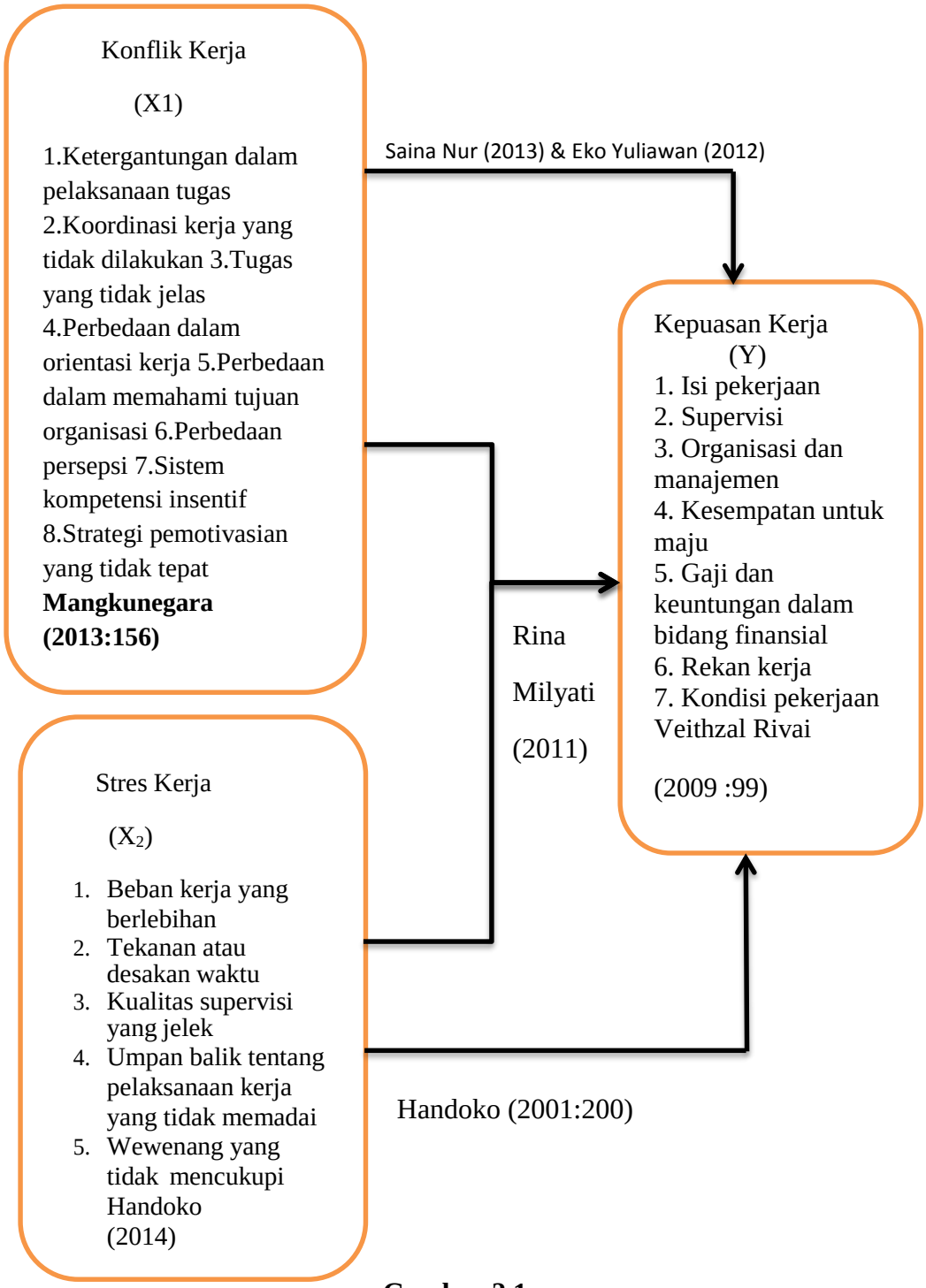
2.1.1.3 Hubungan Antara Konflik Kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Wirawan (2010:1-2), konflik adalah perbedaan persepsi mengenai kepentingan terjadi ketika tidak terlihat adanya alternatif. Selama masih ada perbedaan tersebut, konflik tidak dapat dihindari dan selalu akan terjadi. yang dapat memuaskan aspirasi kedua belah pihak.

Dilain hal Agoes dkk (2003: 15) stres adalah kondisi dinamis dengan rasa tegang dan cemas pada individu atau kumpulan individu dikarenakan adanya

ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan respons yang dihadapkan dengan kesempatan dan pembatas yang diinginkannya dengan ditandai oleh ketegangan emosional yang berpengaruh kondisi mental dan phisik.

Kedua definisi di atas sama-sama berdampak negatif pada individu pegawai dalam sebuah lembaga,ketika berdampak negatif maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai itu sendiri, jal inidiperkuat dengan pernyataan Handoko(2000:193-194) Pengertian kepuasan kerja menurut T. Hani Handoko adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Waktu/lama penyelesaian merupakan pencerminana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dinilai dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkung.



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009:96) pengertian hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada faktafakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data".

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah di ungkapkan maka hipotesis yang di ajukan dalam penilitian ini adalah :

H1: Konflik kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Jawa Barat.

H2: Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Jawa Barat.

H3: konflik kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Jawa Barat.